

# INTRODUCTION AU DROIT DES AFFAIRES

## Définition du droit

### Qu'est-ce que le droit en général?

Le droit est l'ensemble des règles juridiques obligatoires qui organisent et régissent la vie des hommes en société.

Le droit est une règle de conduite sociale, *appelée loi ou règlement* et dont le respect est assuré par l'autorité publique.

### Caractéristiques de la règle de droit :

Elle a un caractère *obligatoire, général et permanent*,

c'est-à-dire que toutes les personnes à qui elle s'applique doivent s'y conformer.

Et cette règle de droit va s'appliquer depuis son entrée en vigueur jusqu'à son abrogation.

## Les différents domaines du droit

**Le droit privé** qui a vocation à régir les rapports entre les particuliers et dont les règles sont édictées par le droit civil, appelé aussi droit commun.

**Le droit public** qui a vocation à régir les rapports entre les particuliers et les institutions de l'état et dont les règles sont édictées par le droit administratif.

## Définition du droit DES AFFAIRES

## **Qu'est-ce que le droit des affaires?**

Appelé aussi parfois « *droit économique* » ou « *droit de l'entreprise* », le droit des affaires est un droit privé d'exception en ce sens qu'il a édicté des règles spéciales en vue de régir les relations des personnes qui exercent une activité économique (ou commerciale) et ce, par dérogation au droit civil qui a vocation à s'appliquer à toutes personnes de droit privé.

Cette introduction au droit portera plus particulièrement sur les sources du droit en général outre celles propres au droit du travail et au droit commercial.

Ces deux matières couvrent en effet l'essentiel du droit des affaires qui est un droit pluridisciplinaire et qui s'étend aux activités suivantes :

### **Le Droit des Affaires**

Recouvre

### **Le Droit Commercial**

### **Le Droit du Travail**

### **Le Droit de la Consommation**

### **Les Droits Intellectuels**

### **Le Droit Pénal des Affaires**

### **Le Droit de la Publicité**

# **DEFINITION DU DROIT DU TRAVAIL**

## **Qu'est-ce que le droit du travail?**

Le droit du travail se définit comme l'ensemble des règles régissant les relations de travail individuelles existant entre employeurs et salariés.

Il tend à protéger le salarié contre les abus susceptibles de naître de sa subordination juridique vis-à-vis de l'employeur.

Le droit du travail reflète les évolutions, voire les mutations économiques, idéologiques et culturelles de notre société, il est donc en perpétuel changement.

## **Le critère essentiel du droit du travail : - le lien de subordination**

La relation de travail régie par les règles du droit du travail suppose la subordination juridique et confère à la personne qui en est l'objet la qualité de salarié.

Car tout travail ne suppose pas la subordination et ne caractérise donc pas systématiquement le travail salarié: - il en est ainsi du travail indépendant qui donne lieu à la conclusion d'un contrat d'entreprise ou à un contrat de prestations mais dont les règles ne seront pas régies par les dispositions du droit du travail.

## **I - les sources de la règle de droit**

### ***A/ les sources internes***

#### **1) - LA LOI**

#### **De qui émane la loi ?**

Du vote du parlement lui-même composé de deux chambres, l'Assemblée Nationale et le Sénat.

#### **Hiérarchie des lois**

Parmi les lois il en est une qui doit occuper la première place, il s'agit de la loi constitutionnelle appelée aussi Constitution.

Actuellement le régime constitutionnel de la France dépend des textes insérés dans la Constitution de 1958.

### **On entend par loi**

Non seulement le texte voté par le Parlement mais plus généralement toutes les règles de droit, émises par une autorité, tels : - **les arrêtés ministériels, préfectoraux et municipaux**

Et les règlements émis par le pouvoir exécutif,

tels : - **les décrets d'application**

## **2) - LA COUTUME & LES USAGES**

### **La coutume**

La coutume est un usage qui a force obligatoire du droit après avoir été reconnue comme tel dans un domaine, par la jurisprudence de la Cour de Cassation.

### **Les usages**

Correspondent à des pratiques professionnelles qui ont un caractère répétitif et habituel dans un secteur professionnel.

Ils jouent un rôle important en droit commercial, qui fut longtemps un droit coutumier.

Il convient de distinguer différents types d'usages :

- **En droit commercial**

**Les usages sont souvent ceux auxquels la loi renvoie**

Par exemple : - *la solidarité des débiteurs est présumée*

- **En droit du travail**

**Les usages professionnels et d'entreprise** sont souvent conventionnels, c'est à dire qu'ils ne s'appliquent qu'en l'absence de volonté contraire exprimée par les parties.

Conformément à un principe constant du droit français, **les usages professionnels et d'entreprise** représentent une source du droit du travail dès lors que les deux éléments suivants coexistent:

- *l'élément matériel* qui consiste dans une pratique générale, constante et effective,
- et
- *l'élément psychologique* selon lequel la répétition crée dans l'esprit des salariés, le caractère obligatoire et légitime de l'usage institué.

Par exemple : - *Lorsque, conformément à un usage d'entreprise, l'employeur verse un 13ème mois de salaire, les salariés sont en droit d'attendre le versement de cette prime chaque année.*

*La Chambre Sociale de la Cour de Cassation (arrêt Deschamps, 25 février 1988) assimile l'usage à un accord collectif de nature atypique puisqu'il ne relève pas des dispositions légales et conventionnelles relatives aux accords collectifs d'entreprise mais constitue pour l'employeur un engagement.*

Seule la dénonciation régulière et formelle de l'usage c'est à dire une information individuelle et par écrit de chaque salarié intéressé et des représentants du personnel avec respect d'un délai suffisant de préavis afin d'organiser de nouvelles négociations, permet à l'employeur d'y mettre fin.

La Cour de cassation considère que l'usage est incorporé au contrat de travail du seul fait que l'employeur sollicite l'accord des salariés pour modifier cet usage.

### **3) - Les conventions et accords collectifs interprofessionnels, professionnels, d'entreprise et d'établissement**

Ils constituent les sources contractuelles et négociées du droit du travail.

Ils sont l'aboutissement de la négociation collective entre employeurs et salariés.

Le premier accord de ce type auquel vous aurez accès dans votre vie professionnelle, sera la convention collective de l'entreprise qui vous aura embauché.

Susceptibles d'être conclus tant au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises ou d'un établissement qu'au niveau de la branche d'activité ou au plan professionnel ou interprofessionnel, ils comportent souvent en faveur des salariés, des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur et portent sur leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et sur leurs garanties sociales.

En conséquence, l'employeur ne peut remettre en cause par un accord collectif moins favorable un avantage incorporé au contrat de travail. (*Cass. soc. 5 octobre 1999*).

Enfin, en cas de conflit entre un usage et un accord collectif, l'usage ne survit pas à la conclusion d'un accord collectif portant sur le même sujet (même si l'usage était plus favorable) et ce, sans qu'il soit nécessaire de procéder à la dénonciation régulière de celui-ci.

Dans certains domaines, la loi institue une obligation de négocier au niveau de la branche et de l'entreprise selon la périodicité qu'elle fixe.

Des accords collectifs peuvent être conclus à l'échelon européen.

- La loi du 17 janvier 2003 a renforcé le rôle des partenaires sociaux en donnant compétence aux conventions et accords de branche étendus, pour fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires et le taux de la majoration de salaire applicable.

- La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle a étendu ce droit aux accords d'entreprise et a profondément réformé la négociation collective, en prévoyant que la signature d'un seul syndicat représentatif ne suffit plus, s'il n'est pas majoritaire, à valider une convention ou un accord collectif.

Elle introduit également la condition de majorité comme condition de validité des accords conclus.

Elle autorise l'accord d'entreprise à déroger à un accord de branche.

Elle permet de négocier, dans l'entreprise dépourvue de délégué syndical, avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec un salarié mandaté à cet effet par un syndicat représentatif.

Enfin, les règles édictées par les partenaires sociaux s'appliquent à la collectivité des travailleurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif de travail concerné.

## ***B/ Les Sources communautaires***

Le **Traité de Paris** du 18 avril 1951 a institué la C.E.C.A. {Communauté européenne du charbon et de l'acier} ;

**Les Traités de Rome** du 25 mars 1957 ont institué la C.E.E. {Communauté économique européenne) et l'EURATOM {Communauté européenne de l'énergie atomique) ;

**Le Traité de Maastricht** du 7 février 1992 a affirmé la volonté des états membres, de voir émerger une politique commerciale commune fondée sur des principes uniformes.

Il en a résulté une coopération évidente des états membres dans certains domaines, tel le droit de la consommation avec pour principe directeur :

*" la protection accrue des consommateurs ".*

### **Le rôle du droit communautaire**

Le droit communautaire **sous forme de directives ou de jurisprudence** prime sur le droit national.

La Cour de Justice a réaffirmé à plusieurs reprises deux principes généraux :

- **l'applicabilité directe des directives** communautaires au sein de chaque état;
- **la primauté du droit communautaire** sur le droit national

Par son arrêt Jacques Vabre, du 24 mai 1975, la Cour de Cassation puis le Conseil d'État par son arrêt Nicolo du 20 octobre 1989 ont reconnu la primauté du droit communautaire sur les lois françaises, mêmes postérieures.

### **Il existe aussi un droit social communautaire**

La négociation collective entre les partenaires sociaux de l'Union européenne a servi de base au droit social communautaire.

- L'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE),
- le Centre européen de l'entreprise publique (CEEP),
- la Confédération européenne des syndicats (CES),

ont un rôle déterminant dans la conclusion d'accords collectifs communautaires, contribuant ainsi à l'élaboration d'un droit communautaire négocié.

- La Cour de Justice des Communautés européennes participe également à l'élaboration du droit social communautaire et influence le droit social français par les nombreuses décisions rendues en matière sociale.

### **C/ Les Sources EUROPEENNES NON communautaires**

**Deux conventions ratifiées par la France conclues dans le cadre du Conseil de l'Europe** contiennent des dispositions relatives au droit du travail qui constituent le droit social non communautaire :

- **la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)** avec deux organes chargés de veiller au respect des règles édictées (liberté d'association, liberté syndicale) : la Commission et la Cour Européenne des droits de l'homme qui peut être saisie par tout intéressé ;
- **la Charte sociale européenne (1961)** reprenant des principes analogues à ceux du droit français: droit de grève, droit au travail, hygiène et sécurité dans le travail, négociation collective, protection de la femme et de l'enfant au travail, droit à la formation...

#### ***D/ Les sources internationales***

Ce sont essentiellement **les traités internationaux** signés entre plusieurs pays.

Par exemple en matière de transport aérien :

-la Convention de Varsovie de 1929, modifiée par le protocole de La Haye de 1975.

#### **En matière de droit commercial**

**Les usages internationaux** utilisés en matière de commerce international, notamment dans les contrats-types, en raison des différences dans les droits nationaux,

**Les règlements ou incoterms** (*international commercial terms*) émis par la Chambre de Commerce International - C.C.I.

Ce sont des termes internationaux qui précisent les obligations des différentes parties dans les ventes internationales.

#### **En matière de droit du travail**

Ce sont les conventions établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) créée en 1946 en tant qu'institution spécialisée de l'ONU.

Cette organisation a pour but de promouvoir la justice sociale dans le monde par l'amélioration des conditions de vie et de travail.



Ses conventions concernent les droits fondamentaux des travailleurs et constituent la norme internationale en matière sociale.

Ces conventions sont proposées aux États membres et les obligent dès que ceux-ci les ont ratifiées.

L'OIT comporte trois organes:

- **La Conférence du travail** (organe délibérant non permanent),
- **Le conseil d'administration** (composé de représentants des gouvernements des États membres et, en nombre égal, de représentants salariés et de représentants employeurs), chargé de déterminer les orientations de l'OIT,
- **Le Bureau international du travail** qui réalise des études et des programmes d'actions avec son secrétariat permanent.

## **II – LES SOURCES D'INTERPRETATION DU DROIT**

### ***A/ LA JURISPRUDENCE***

#### **La jurisprudence**

Est l'ensemble des décisions de justice.

Toutefois, seules les décisions de la Cour de cassation, juridiction suprême, sont censées être une référence et faire jurisprudence.

### ***B/ LA DOCTRINE***

#### **La doctrine**

Est l'expression de la réflexion, de la pensée d'éminents juristes qui font état de suggestions sur différents points de droit et émettent leur avis sur l'interprétation à donner aux textes de lois.

## **III – L'ORGANISATION JUDICIAIRE**

## ***A/ L'ORGANIGRAMME***

### **Cour de cassation**

Chambre commerciale

### **Cour d'appel**

### **Tribunal de commerce**

Procès supérieurs à 3800 €

Procès inférieurs à 3800 €

Pourvoi

Appel

## ***B/ EN MATIERE DE DROIT COMMERCIAL***

### **1) - Les tribunaux de commerce**

#### **DEFINITION**

Article L 411-1 du Code de l'organisation judiciaire :

- « Les tribunaux de commerce sont des juridictions d'exception du premier degré qui tranchent principalement les conflits nés entre commerçants à l'occasion de leur commerce. Ils sont composés de juges élus et d'un greffier »

Il n'y a donc pas de parquet permanent devant le tribunal de commerce.

Mais le procureur de la République près le TGI peut ou doit occuper le siège du ministère public notamment en matière de procédure collective.

Le nombre et le siège des tribunaux de commerce sont fixés par décret en Conseil d'État.

Leur ressort territorial correspond souvent à un arrondissement.

Il existe actuellement 191 tribunaux de commerce en France, d'importance inégale.

Lorsqu'il n'existe pas de tribunal de commerce dans le ressort d'un TGI, c'est le TGI qui en tient lieu. Il juge alors selon les règles de la procédure commerciale.

Le tribunal de commerce de Paris compte à lui seul 141 juges.

## **2) - Les juges consulaires**

Les juges siégeant au sein des tribunaux de commerce sont appelés juges consulaires.

Ce ne sont pas des magistrats professionnels mais des commerçants élus par leurs pairs,

- **pour deux ans à la première élection,**
- **et pour quatre ans lors des élections suivantes.**

Il s'agit d'une élection à deux degrés :

1° les commerçants élisent des délégués consulaires ;

2° les juges sont élus par un collège électoral formé par les délégués consulaires et les membres et anciens membres des tribunaux de commerce et des chambres de commerce et d'industrie.

### ***Sont électeurs :***

- les commerçants immatriculés au RCS ainsi que leurs conjoints collaborateurs ;
- les chefs d'entreprise inscrits au répertoire des métiers et immatriculés au RCS ;
- certaines personnes morales (les sociétés anonymes, les SARL, les sociétés en commandite, les SNC, les EPIC).

### ***Sont éligibles :***

- toutes les personnes inscrites sur les listes électorales, à la condition d'avoir trente ans au moins, de justifier depuis cinq ans au moins d'une immatriculation au RCS ou de l'exercice de certaines fonctions (président, gérant, administrateur ...) et de ne pas avoir subi certaines condamnations.

On ne peut être simultanément juge consulaire et membre d'un conseil de prud'hommes ou d'un autre tribunal de commerce.

À leur entrée en fonction, les juges élus prêtent serment devant le tribunal.

En cas de manquement "à l'honneur, à la probité, à la dignité et aux devoirs de leur charge", les juges consulaires sont passibles de sanctions par la Commission nationale de discipline des membres des tribunaux de commerce qui siège à la Cour de cassation.

Lorsqu'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte à l'encontre d'un juge du tribunal de commerce, l'intéressé cesse ses fonctions à compter de la date du jugement d'ouverture. Il est réputé démissionnaire, et ne peut, à l'avenir, être élu juge consulaire.

Les juges sont rééligibles et leurs fonctions sont gratuites.

### **3) – Le Président du Tribunal**

À la tête de chaque tribunal de commerce se trouve un président élu par les juges du tribunal.

La durée de son mandat est de quatre ans. Il est rééligible.

#### **Les fonctions du président**

Le président du tribunal de commerce a des fonctions administratives et des fonctions juridictionnelles qui lui sont propres.

##### **Fonctions administratives :**

- Il gère le tribunal,
- Il désigne le vice-président et les présidents de chambre,
- Il préside l'assemblée générale.

##### **Fonctions juridictionnelles :**

- Il peut rendre des ordonnances sur requête dans les cas spécifiés par la loi (par exemple pour ordonner le paiement dans la procédure d'injonction de payer une créance commerciale),
- Il est le juge des référés en matière commerciale: selon l'article 872 NCPC, le président du tribunal de commerce peut, dans tous les cas d'urgence et dans la limite de compétence du tribunal, ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend (ex: apposition de scellés) ;

- Il peut aussi prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;
- Depuis la loi du 15 mai 2001, le président du tribunal de commerce peut prononcer une injonction de faire au dirigeant d'une société, lui enjoignant sous astreinte de communiquer l'ensemble des documents soumis à l'approbation l'assemblée générale annuelle (rapport de gestion, inventaire, comptes annuels, texte des résolutions, etc.), lorsqu'il est saisi d'une telle demande par des associés qui ne peuvent en obtenir la communication ;
- Le président peut également être saisi par tout intéressé aux fins de rendre une injonction de faire lorsqu'il n'a pas été procédé dans le délai légal aux :
  - 1) Appels de fonds pour réaliser la libération intégrale du capital;
  - 2) Au dépôt au Registre du commerce et des sociétés des pièces obligatoires.

#### **4) - Les formations du tribunal**

Les tribunaux de commerce sont divisés en chambres dotées chacune d'un président de chambre.

#### **Formation collégiale et Juge unique**

Les jugements sont rendus par une formation collégiale d'au moins 3 juges, mais dans certains cas prévus par le législateur le tribunal statue à juge unique.

Les audiences sont, en principe, publiques mais se déroulent parfois en chambre du conseil.

#### **5) - Les Compétences du tribunal**

#### **Compétences d'attribution**

#### **- Le tribunal de commerce est compétent pour juger les contestations relatives :**

- aux engagements entre commerçants, entre établissements de crédit et entre eux;

- aux sociétés commerciales: - litiges entre associés, conflits entre une société et ses dirigeants ou ses associés ;
- aux actes de commerce entre toutes personnes.

**- Le tribunal de commerce est également compétent en matière de :**

- redressement et liquidation judiciaires des commerçants et artisans ;
- cession du fonds de commerce.

**Lors de la contestation d'un acte mixte, c'est-à-dire civil pour une partie et commercial pour l'autre, la règle de compétences est la suivante:**

- Si l'acte est commercial pour le défendeur : - le demandeur a le choix entre la juridiction civile et la juridiction commerciale;
- Si l'acte est civil pour le défendeur : - seul le juge civil est compétent.

Le tribunal de commerce juge en premier et dernier ressort les affaires dont le montant n'excède pas 3800 Euros et, à charge d'appel, au-delà.

**Compétences territoriales**

Un choix est possible entre :

a) le tribunal du lieu où est domicilié le défendeur ;

et

b) le tribunal du lieu de la livraison de la chose ou de l'exécution de la prestation de services.

Cependant, dans un contrat commercial, il est possible de choisir le tribunal qui sera géographiquement compétent en cas de litige en insérant **une clause dite d'attribution territoriale de compétence.**

**6) – LA Procédure devant le tribunal de commerce**

La procédure est orale.

Le ministère d'avocat n'est pas obligatoire.

Les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter par la personne de leur choix.

La saisine du tribunal de commerce peut être réalisée de différentes façons :

- **Par voie d'assignation du demandeur par acte d'huissier, qui est le mode normal d'introduction de l'instance.**

L'assignation doit être délivrée 15 jours au moins avant la date de l'audience.

Le tribunal est saisi, à la diligence de l'une ou l'autre partie, par une remise au greffe d'une copie de l'assignation, au plus tard 8 jours avant la date de l'audience.

Si l'affaire ne peut être jugée en l'état, un juge-rapporteur est désigné par le tribunal pour l'instruire.

- Les parties peuvent se présenter volontairement devant le tribunal pour faire juger leurs prétentions.
- **Par le ministère public ou se saisir d'office en matière de redressement ou de liquidation judiciaire.**
- **Par voie de requête** par exemple en matière de procédure d'injonction de payer.

Il s'agit d'une procédure rapide pour recouvrer une créance que le débiteur n'a pas payée à l'échéance.

### **Procédure d'injonction de payer**

Une fois saisi par voie de requête, le Président du tribunal rend une ordonnance qui sera signifiée au débiteur par ministère d'huissier.

**Dans le mois de la signification, le débiteur peut faire opposition au greffe du tribunal de commerce.**

Les parties sont alors convoquées et le tribunal réunit collégalement, rend un jugement sur la demande de recouvrement.

**A défaut d'opposition** ou de paiement dans le mois de la signification, le créancier s'adresse au greffe du tribunal pour demander que soit apposée sur l'ordonnance d'injonction une formule exécutoire qui permet l'exécution forcée, comme un jugement contradictoire.

Si la requête est rejetée, le demandeur doit assigner son adversaire devant le tribunal dans le cadre d'une procédure contradictoire.

## ***c/ EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL***

### **1) - Les CONSEILS DE PRUD'HOMMES**

**DEFINITION SELON L'ARTICLE L 511-1 du code du travail**

**« - Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction d'exception du premier degré compétent pour connaître les litiges du travail. »**

Il a pour originalité d'être une juridiction élective et paritaire composée de conseillers employeurs et de conseillers salariés.

On trouve au moins un Conseil de Prud'hommes dans le ressort de chaque Tribunal de Grande Instance.

Il en existe actuellement 271.

### **2) - Les CONSEILLERS**

Les conseillers sont élus pour cinq ans dans deux collèges électoraux distincts, le collège des employeurs et le collège des salariés.

Les candidats sont présentés par les organisations syndicales considérées comme représentatives.

Les employeurs sont tenus de laisser le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions aux salariés de l'entreprise désignés membres de la commission électorale.

Le temps passé par ces salariés hors de l'entreprise est assimilé à une durée du travail effectif.



## L'ÉLECTION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

### Conditions pour être élu :

- Être de nationalité française
- Avoir 21 ans au moins
- Être inscrit sur une liste électorale prud'homale (ou avoir été inscrit au moins une fois et avoir cessé d'exercer une activité professionnelle depuis moins de 10 ans).
- N'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

### Conditions pour être électeur:

- Avoir 16 ans au moins
- Exercer une activité professionnelle (ou être sous contrat d'apprentissage ou involontairement privé d'emploi)
- N'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques

Les conseillers prud'hommes salariés sont des salariés protégés (dont le licenciement nécessite l'accord de l'inspecteur du travail).

Cette protection contre le licenciement bénéficie également aux candidats et aux anciens conseillers pendant 6 mois.

Les vacances des conseillers prud'hommes salariés et des conseillers prud'hommes employeurs sont prises en charge par l'État.

Les conseillers sont rééligibles.

### **3) – LE PRESIDENT DU conseil de prud'hommes**

La présidence du Conseil de Prud'hommes obéit à l'alternance.

Une année le président est un conseiller salarié et le vice-président un conseiller employeur.

L'année suivante le président est un conseiller employeur et le vice-président un conseiller salarié.

#### **4) – LES FORMATIONS du conseil de PRUD'HOMMES**

Chaque juridiction prud'homale est composée de cinq sections autonomes et d'une formation commune de référé.

Chaque année, les conseillers élisent un président et un vice-président.

Il n'y a pas de parquet permanent mais le procureur de la République près le TGI peut occuper le siège du ministère public.

##### **a)- Les cinq sections**

- la section de l'encadrement,
- la section de l'industrie,
- la section du commerce et des services commerciaux,
- la section de l'agriculture,
- la section des activités diverses.

Le critère de rattachement d'un litige à telle ou telle section est, sauf pour les cadres, l'activité principale de l'entreprise (*connue par le code APE attribué par l'INSEE*).

Les sections importantes peuvent être divisées en chambres.

Dans ce cas, une chambre est spécialement compétente pour connaître des litiges relatifs aux licenciements économiques.

Chaque section comprend au moins 3 conseillers employeurs et 3 conseillers salariés (loi du 17 janvier 2002).

**Chaque section comprend un bureau de conciliation et un bureau de jugement dans lesquels les conseillers siègent en nombre égal.**

##### **b)- Le bureau de conciliation**

Le bureau de conciliation est formé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié. Les séances ne sont pas publiques. Les parties sont tenues de comparaître en personne.

##### **c)- Le bureau de jugement**

Le bureau de jugement est formé de deux conseillers employeurs et de deux conseillers salariés. L'audience est publique.

##### **d) La formation de référé**

La formation de référé respecte aussi le principe de parité, elle est composée de deux conseillers :

- l'un employeur,
- l'autre salarié,

désignés chaque année par l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

**Cette formation est commune à toutes les sections.**

**Elle peut être saisie dans tous les cas d'urgence** et ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend (ex: ordonner la délivrance d'un bulletin de paie).

Elle peut prescrire des mesures conservatoires. **Il s'agit d'une procédure contradictoire.**

Dans le cas où il existe une obligation qui n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation.

## **5) – LES compétences du conseil de PRUD'HOMMES**

### **Compétences d'attribution**

Le Conseil de Prud'hommes a vocation à connaître et trancher si possible par la voie de la conciliation, les litiges nés d'une relation de travail entre salariés et employeur.

**Ces litiges doivent présenter les caractéristiques suivantes :**

- Il s'agit d'un litige individuel né dans le travail ou à l'occasion du contrat ;

Le Conseil de Prud'hommes statue en premier et dernier ressort lorsque le montant de la demande n'excède pas 3980 Euros.

Lorsque le chef de la demande prud'homale est indéterminé, le jugement rendu par le conseil de prud'hommes est susceptible d'appel en vertu de l'art. 40 du nouveau Code de procédure civile.

### **Compétence territoriale**

**Si le demandeur est le salarié ou l'employeur :** - le Conseil compétent est :

- celui du lieu de l'établissement où le salarié réalise le travail ;

- celui du domicile du salarié lorsque le travail est réalisé en dehors d'un établissement (*tel est le cas des voyageurs, représentants, placiers - VRP ou des travailleurs en home office*).

**Si le demandeur est le salarié :** - il peut également choisir de s'adresser au Conseil de Prud'hommes du lieu où il a été engagé ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie.

## **6) – LA Procédure DEVANT LE CONSEIL**

**La procédure est orale.**

Le ministère d'avocat n'est pas obligatoire.

Les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister et/ou représenter par leur conjoint, un délégué syndical, un autre salarié de l'entreprise ou par un avocat si elles le souhaitent.

**La saisine du Conseil de prud'hommes**

- Cette saisine est faite directement par le salarié ou par l'intermédiaire d'un avocat ou encore d'un représentant du personnel ou par un délégué syndical, sur un imprimé délivré par le secrétariat greffe du conseil de prud'hommes ;
- Le demandeur indique sur ce document ses demandes chiffrées, son identité et son ancienneté dans l'entreprise ;
- Une fois rempli cet imprimé doit être retourné au greffe qui enverra à chacune des parties, une convocation pour une audience devant le bureau de conciliation ;
- Le bureau de conciliation est composé de deux conseillers prud'homaux appartenant chacun au collège salariés et au collège employeurs ;

**La procédure se déroule en deux temps :**

- **Une première phase de conciliation**, non publique, au cours de laquelle deux conseillers prud'homaux tentent de concilier les parties ;
- **Une seconde phase de jugement**, qui est publique et qui permet aux conseillers d'entendre les arguments de chaque partie et d'obtenir toute information suffisante leur permettant de rendre un jugement.

**Audience de conciliation :**

Lors de l'audience de conciliation, les Conseillers Prud'homaux tenteront de concilier les deux parties et de régler ainsi le conflit par un accord mutuel.

- Si tel est le cas, les Conseillers Prud'homaux rédigeront alors un procès-verbal de conciliation et la procédure s'arrêtera là.
- Si tel n'est pas le cas, un procès-verbal de non-conciliation sera rédigé et les conseillers renverront les parties devant le bureau de jugement en leur donnant une date d'audience le jour même de la tentative de conciliation.